

Tilburg University

De Wet flexibel werken

van Drongelen, Harry; Veendam, N.H.

Published in:

PS documenta : documentatie periodiek sociale verzekering, sociale voorzieningen en arbeidsrecht

Publication date:

2015

Document Version

Early version, also known as pre-print

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

van Drongelen, H., & Veendam, N. H. (2015). De Wet flexibel werken. *PS documenta : documentatie periodiek sociale verzekering, sociale voorzieningen en arbeidsrecht*, 2015(8), 629-636. [133].

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

De Wet flexibel werken

MR. DR. J. VAN
DRONGELEN & MR. N.H.
VEENDAM*

** Harry van Drongelen is universitair
hoofddocent Sociaal Recht en Sociale
Politiek aan de Universiteit van Tilburg en
als adviseur verbonden aan De Voort Ad-
vocaten/Mediators in Tilburg. Nanno Veen-
dam is senior wetgevingsjurist Ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.*

1. INLEIDING

Naar het zich laat aanzien zal de Wet flexibel werken (Wfw) op 1 januari 2016 in werking treden. De naamstelling komt in de plaats van de Wet aanpassing arbeidsduur.¹

De Wet aanpassing arbeidsduur biedt sinds begin 2000, werknemers (bij een bedrijf met ten minste tien werknemers) de mogelijkheid de werkgever te vragen om de overeengekomen arbeidsduur te mogen verminderen of vermeerderen. Deze wet regelt de voorwaarden waaronder dat kan en de procedure die daarbij moet worden gevolgd. Voordat een werknemer een dergelijk verzoek kan doen moet er aan een aantal vereisten zijn voldaan. Zo moet de werknemer ten minste een jaar in dienst zijn van zijn werkgever (periodes die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden worden samengeteld). Daarnaast moet het verzoek schriftelijk gebeuren en wel minimaal vier maanden voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing van de arbeidsduur. Daarbij moet duidelijk zijn aangegeven welke vermindering/vermeerdering van de arbeidsduur en de spreiding van uren (over de week) wordt gewenst. Nadat de werkgever een beslissing heeft genomen, kan als regel twee jaar lang geen nieuw verzoek worden gedaan. Alvorens de werkgever een beslissing neemt, voert hij eerst overleg met de werknemer. Het verzoek wordt ingewilligd tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De wet geeft aan wat in ieder geval onder die zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen wordt verstaan. Bij vermindering van de arbeidsduur zijn dat ernstige problemen 1. voor de bedrijfsvoering bijherbezetting van de vrijkomende uren, 2. op het gebied van de veiligheid of 3. van roostertechnische aard. Bij vermeerdering van de arbeidsduur zijn zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen: 1. ernstige problemen van financiële of organisatorische aard, 2. het niet voorhanden zijn van voldoende werk of 3. ontoereikende formatie-/begrotingsruimte.

De werkgever moet steeds schriftelijk reageren en mocht hij het verzoek afwijzen dan moet hij dit motiveren. Reageert hij niet ten minste een maand voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing van de arbeidsduur, dan wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd. Bij cao of overeenkomst met de ondernemingsraad kan van de wettelijke regeling worden afgeweken, althans voor zover het gaat om de vermeerdering van de arbeidsduur.

1. Zie wet van 19 februari 2000, houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur, Stb. 2000, 114.

2. VAN DE WET AANPASSING ARBEIDSDUUR NAAR DE WET FLEXIBEL WERKEN, EEN LANGE WEG

Een aantal Tweede Kamerleden² vinden dat de Wet aanpassing arbeidsduur een te beperkte strekking heeft en moet worden uitgebreid met de mogelijkheid om de werkplek (thuiswerken) en de werktijden ('s avonds/in het weekend) aan te passen en de wet van een nieuwe citeertitel te voorzien die het gedachtegoed goed weergeeft, namelijk de Wet flexibel werken.

De Afdeling advisering van de Raad van State en Actal, wat een adviesorgaan is op het terrein van de deregulering plaatsen kritische kanttekeningen bij het (initiatief) wetsvoorstel. De kanttekeningen van de Afdeling advisering hebben betrekking op de probleemanalyse, het nut en de noodzaak van het wetsvoorstel, de wederkerige flexibiliteit van werkgevers en werknemers, de arbeidsomstandigheden bij flexibel werken, de beveiliging van vertrouwelijke gegevens en de financiële en administratieve lasten.³ Actal plaatst vergelijkbare kanttekeningen en vraagt bijvoorbeeld naar welke alternatieve beleidsinstrumenten zijn overwogen en naar de nalevingskosten.⁴ De initiatiefnemers erkennen dat flexibel werken niet voor alle werknemers haalbaar is.⁵ Ook is er al het nodige geregeld via cao's en afspraken met ondernemingsraden. Het wetsvoorstel is een steun in de rug van werknemers daar waar flexibel werken via bijvoorbeeld cao's niet van de grond komt.⁶ Zij achten zich bevestigd in deze visie door de vakbonden, die het voorstel in principe toejuichen.⁷ Wat betreft de kosten: die worden gecijferd op € 22 mln. Maar kijkend naar het effect op het reisgedrag, het milieu en de arbeidsmotivatie denken de initiatiefnemers dat dit zichzelf ruimschoots terugverdient.⁸

Bovenstaande punten keren terug bij de schriftelijke behandeling door de Tweede Kamer. Naar aanleiding van opmerkingen besluiten de initiatiefnemers in augustus 2013 de ondergrens van 10 werknemers weer in te voeren.⁹ Vervolgens komt in oktober 2014 de toetsing aan zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen bij het naar plaats onafhankelijk werken te vervallen.¹⁰ Uit de lange tijd die tussen het indienen van het wetsvoorstel bij de tweede Kamer op 9 september 2011¹¹ en de uiteindelijke aanvaarding door de Eerste Kamer op 14 april mei 2015¹² blijkt dat het wetgevingsproces moeizaam is verlopen. Afgezien van pogingen vanuit de Tweede Kamer om via amen-

2. Aanvankelijk zijn dat: Van Gent van GroenLinks en Van Hijum van het CDA (zie Kamerstukken II 2010/11, 1); zij zijn tijdens de behandeling van het wetsvoorstel vervangen door Voortman van GroenLinks (zie Kamerstukken II 2012/13, 9) en Heerma van het CDA (zie Kamerstukken I 2014/15, E).

3. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 4 (Advies van de Raad van State en reactie van de indieners), p. 1.

4. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 7 (Advies van de Collegevoorzitter van Actal).

5. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 5 (gewijzigde memorie van toelichting), p. 4.

6. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 5 (gewijzigde memorie van toelichting), p. 2.

7. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 5 (gewijzigde memorie van toelichting), p. 2.

8. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 5 (gewijzigde memorie van toelichting), p. 8.

9. Zie Kamerstukken II 2012/13, 32889, 11 (nota van wijziging).

10. Zie Kamerstukken II 2014/15, 32889, 17 (tweede nota van wijziging), p. 3.

11. Zie Kamerstukken II 2012/13, 32889, 1 (geleidende brief).

12. Zie Handelingen I 2014/15, 28-7, p. 1.

dering de ‘oude’ termijnen van de Wet aanpassing arbeidsduur weer terug te halen naar de Wet flexibel werken¹³, richt de discussie zich vooral op de uitbreiding van de reikwijdte van de wet met de arbeidsplaats.¹⁴ Ook is de mening geuit dat te makkelijk voorbij gegaan wordt aan de gevolgen van de arbeidsomstandighedenwetgeving. Indien de werkgever instemt met thuiswerken (want daar zal het vaak toch om gaan) wordt de werkkamer werkplek in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.¹⁵ Hoe zit het dan met de computer (arbeidsmiddel; zie art. 1 lid 3 onderdeel h Arbowet), het bureau/de stoel (ergonomische eisen) en de verdere arbeidsomgeving/trap). Hierbij is de werkgever direct in beeld. Alle kosten van de arbeidsomstandighedenwetgeving zijn voor rekening van de werkgever (zie art. 44 Arbowet). Dit is bovendien een eis voortvloeiend uit de Europese zogenoemde Kaderrichtlijn arbeidsomstandigheden.¹⁶ Om die reden is ook de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geen voorstander van uitbreiding met arbeidsplaats.¹⁷

3. DE BEGRIPPEN ‘ARBEIDSDUUR’, ‘ARBEIDSPAATS’ EN ‘WERKTijd’

In de Wet flexibel werken zijn de begrippen ‘arbeidsduur’, ‘arbeidsplaats’ en ‘werktijd’ nader omschreven. De *arbeidsplaats* is iedere overeengekomen plaats die in verband met het verrichten van arbeid door de werknemer wordt of pleegt te worden gebruikt (zie art. 1 onderdeel d Wfw). De wetgever geeft aan dat deze omschrijving grotendeels overeenkomt met de omschrijving van het begrip ‘arbeidsplaats’ in de Arbowet, maar dat de Wfw-omschrijving wat strikter is.¹⁸ Arbeidsplaats in de zin van de Arbowet is namelijk iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden verricht (zie art. 1 lid 3 onderdeel g Arbowet). De beperking zou dan moeten zijn gelegen in ‘iedere overeengekomen plaats’. Maar daar gaat het niet goed. De beperking die kennelijk is beoogd wordt hierdoor niet bereikt. De wetgever heeft zich kennelijk niet voldoende gerealiseerd dat de arbeidsplaats in de zin van de Arbowet zowel de specifieke werkplek als bijvoorbeeld de ontspanningsruimte, de toiletten, de garage, het trappenhuis en dergelijke omvat.¹⁹ Met de *arbeidsplaats* in de Wet

13. Zie Kamerstukken II 2013/14, 32889, 19 (amendement).

14. Zie Kamerstukken II 2012/13, 32889, 10 (nota naar aanleiding van het verslag), p. 14; Kamerstukken II 2013/14, 32889, 16 (amendement); Kamerstukken II 2013/14, 32889, 21 (amendement); Kamerstukken II 2013/14, 32889, 26 (amendement).

15. Zie wet van 18 maart 1998, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, Stb. 1999, 184.

16. Zie Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, PbEG 1989 L 183. [BREAK] Zie D.M. Curtin, R.H. van Ooik & T.A.J.A. Vandamme (red.), *Zoektocht naar de aansluiting tussen het Nederlandse en Europese regelgevingssysteem. Aan de hand van de implementatie van vijf kaderrichtlijnen in Nederland*, ‘s-Gravenhage 2010, p. 45-55; Zie J. van Drongelen, *Arbeidsomstandighedenrecht deel 1 Een introductie*, Zutphen 2010, p. 32-34; S.S.M. Peters & R.M. Beltzer (red.) *Inleiding Europees Arbeidsrecht*, Deventer 2013, p. 229-237.

17. Zie *Handelingen II* 2014/2015, 12-4, p. 13.

18. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 5 (gewijzigde memorie van toelichting), p. 10.

19. Zie J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge, *Handboek Arboret. Arborechten en –verplichtingen toegelicht voor werkgever en werknemer*, ‘s-Gravenhage 2015, p. 50.

flexibel werken is uitdrukkelijk bedoeld alleen de specifieke werkplek.²⁰ Tot slot speelt bij de werktijd de overeengekomen tijdstippen op een werkdag of een anderszins overeengekomen tijdvak waarop de werknemer werkzaam is (zie art. 1 onderdeel e Wfw). De wetgever geeft aan voor dit begrip te hebben gekozen en niet voor het begrip arbeidstijd zoals dat in de Atw voorkomt, omdat dat tot verwarring kan leiden. De arbeidstijd in de zin van de Atw is het aantal uren dat een werknemer tijdens een dienst arbeid verricht. Het kan bij de Wet flexibel werken volgens de wetgever gaan om meer dan alleen het aantal uren dat kan worden gewerkt op een dag; het kan ook gaan om de tijdstippen waarop arbeid wordt verricht.²¹ Wij denken dat juist de nieuwe omschrijving leidt tot verwarring omdat het begrip werktijd hier geen werk- of arbeidstijd behelst, maar wat wordt genoemd de *werktijdbegrenzing*, dus de tijdstippen waarop arbeid wordt verricht, dus de tijdstippen van het begin en einde van de dienst²² (zie art. 1:7 lid 1 onderdeel e Atw).²³ Wat in de Wet flexibel werken werktijd wordt genoemd is eigenlijk de arbeidsduur die oorspronkelijk het onderwerp was van de Wet aanpassing arbeidsduur doordat sprake is van ‘de omvang van de arbeidsduur per week of als de arbeidsduur over een andere tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak’ (zie art. 2 lid 3 (oud) WAA; zie ook: art. 3 aanhef onderdeel a Wfw). De verwarring waarvan hier sprake is, komt het best tot uitdrukking in artikel 2 lid 13 Wet flexibel werken. Daarin wordt namelijk verwezen naar de zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelangen als bedoeld in lid 5 van het artikel ten aanzien van de arbeidstijd. In lid 5 van artikel 2 Wet flexibel werken is echter sprake van arbeidsduur en werktijd.

4. EEN WETTELIJK RECHT OP AANPASSING VAN DE ARBEIDSDUUR, DE ARBEIDSPLAATS OF DE WERKTIJD

Het uitgangspunt van de Wet flexibel werken is een verzoek van de werknemer aan zijn werkgever om zijn arbeidsduur, zijn werkplek of zijn werktijd aan te passen (zie art. 2 lid 1 eerste volzin Wfw).²⁴ De werknemer zal bij zijn verzoek moeten aangeven dat het verzoek betrekking heeft op de Wet flexibel werken. De wet is dus niet van toepassing als hij er geen uitdrukkelijk beroep op doet. Dat is niet zo verwonderlijk omdat alleen daardoor beide partijen weten dat het regime van de wet geldt met alle

20. Opmerkelijk is dat in de gewijzigde memorie van toelichting wordt gesproken van ‘werkplek’ (zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 3, p. 1).

21. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 5 (gewijzigde memorie van toelichting), p. 10.

22. Zie J. van Drongelen 2010, p. 136; J. van Drongelen, *Arbeidsomstandighedenrecht deel 4 De Arbeidstijdenwet (inclusief het Arbeidstijdenbesluit)*, Zutphen 2013, p. 95.

23. Zie J. van Drongelen 2010, p. 132-133; J. van Drongelen 2013, p. 89-90.

24. Voor militairen is in art. 2 lid 2 WFW een bijzondere constructie opgenomen voor de vermindering van de arbeidsduur. De gedachte daarachter is dat het militair personeel van het Ministerie van Defensie anders dan andere ambtenaren niet wordt aangesteld voor een bepaalde functie en voor een bepaald aantal uren. Militairen moeten te allen tijde inzetbaar en beschikbaar zijn (zie ook: Kamerstukken II 1998/99, 26358, 3 (memorie van toelichting), p. 15). Voor militairen wordt het recht op aanpassing van de arbeidsduur geregeld in het Besluit aanpassing arbeidsduur militairen (Stb. 2000, 334) via een recht op onbezoldigd buitengewoon verlof. Dit besluit kent materieel dezelfde voorschriften als de Wfw, met dien verstande dat het verlof telkens voor bepaalde tijd wordt verleend en dat het verlof als het dienstbelang dit vordert door of namens de Minister van Defensie kan worden opgeschort.

daarin gestelde termijnen, rechten en verplichtingen.²⁵ De reden(en) die een werknemer kan hebben om een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd te doen, is (zijn) niet relevant.²⁶ Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd kan in tijd en in omvang wisselen (zie art. 2 lid 1 Wfw). Dat betekent dat met een aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd flexibel kan worden omgegaan.²⁷

5. WANNEER KAN EEN VERZOEK WORDEN GEDAAN?

Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd kan uitsluitend worden gedaan indien de werknemer ten minste zesentwintig weken in dienst is geweest bij de werkgever (zie art. 2 lid 1 eerste volzin Wfw); dit voorschrift garandeert dat er sprake is van een zekere binding met de werkgever.²⁸ Onvoorziene omstandigheden kunnen zich voordoen waardoor van de werknemer niet (meer) kan worden verlangd dat hij eerst na zesentwintig weken om een aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd zou kunnen vragen (zie art. 2 lid 1 eerste volzin Wfw). Denk aan de situatie dat een gezinslid onverwacht hulpbehoevend wordt en de werknemer voor diens verzorging – tijdelijk – een vermindering van de arbeidsduur nodig heeft. De termijn waarop de werknemer deze wijziging wenst, vormt onderdeel van de beoordeling door de werkgever van eventuele zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die in het geding kunnen zijn (zie 9.).²⁹

6. VOORWAARDEN WAARAAN HET WERKNEMERSVERZOEK MOET VOLDOEN

De werknemer moet minimaal twee maanden voor de beoogde datum van ingang van de aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats en de werktijd zijn werkgever een verzoek daartoe doen (zie art. 2 lid 3 eerste volzin Wfw).³⁰ Het verzoek moet schriftelijk worden gedaan. Het verzoek moet in ieder geval het tijdstip van de aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd aangeven. Bij de aanpassing van de arbeidsduur moet de werknemer de gewenste omvang daarvan aangeven. De omvang heeft betrekking op de aanpassing van de arbeidsduur per week of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak (zie art. 2 lid 3 onderdeel a Wfw). Ook moet het verzoek de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak aangeven. Tot slot moet het verzoek de gewenste arbeidsplaats en de gewenste spreiding van de werktijd van de uren van de week of van het anderszins overeengekomen tijdvak aangeven (zie art. 2 lid 3 onderdelen b en c Wfw).

25. Zie Ktr. Nijmegen 14 september 2001, JAR 2001/227; Ktr. Amsterdam 20 november 2002, JAR 2002/281. Anders: Ktr. Zutphen 26 november 2002, JAR 2003/8. Zie E.G. van Arkel & T.M.J. Smits, SR 2003, p. 149-150.

26. Zie V zr. Groningen 19 juli 2011, Pr g. 2011/236.

27. Zie ook: V zr. Zwolle 3 maart 2009, Pr g. 2009/63. Zie J. van Drongelen, 'Gerommel met arbeidsuren omvang', *Sociale Zaken Actueel* 2009-29, p. 7-8.

28. Zie Kamerstukken II 1998/99, 26 358, 3 (memorie van toelichting), p. 14.

29. Zie Kamerstukken II 2010/11, 32 855, 3 (memorie van toelichting), p. 16.

30. De werkgever kan overigens de arbeidsverhouding van een werknemer op grond van art. 3 WFW niet beëindigen vanwege het feit dat hij een verzoek heeft gedaan zijn arbeidsduur aan te passen.

Arbeidsverhoudingen die elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden opvolgen, worden samengeteld voor de berekening van de termijn van zesentwintig weken. Dit geldt ook voor arbeidsverhoudingen die elkaar opvolgen tussen de werknemer en verschillende werkgevers die voor de verrichte arbeid als elkaars opvolgers zijn aan te merken (zie art. 2 lid 1 tweede en derde volzin Wfw). Op deze manier wordt geprobeerd misbruik te voorkomen.³¹ Het verzoek kan de werknemer maar een keer per jaar doen (zie art. 2 lid 3 tweede volzin Wfw).

7. HET OVERLEG TUSSEN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

De werkgever en de werknemer overleggen over het verzoek van de werknemer om de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd aan te passen (zie art. 2 lid 4 Wfw). De werkgever wil het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd in, als het gaat om het tijdstip van ingang van en de omvang van de aanpassing gaat, tenzij er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich hier tegen verzetten (zie art. 2 lid 5 Wfw). Als het gaat om de aanpassing van de arbeidsplaats rust op de werkgever alleen de verplichting om te overleggen met de werknemer in kwestie en het verzoek te overwegen. Dit laat onverlet dat hij een eventuele afwijzing wel altijd moet motiveren (zie art. 3 lid 6 Wfw).

De werkgever stelt de spreiding van de uren over de week of een ander gekozen tijdvak vast (zie art. 2 lid 7 eerste volzin Wfw). De spreiding van de uren moet gebeuren overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de spreiding van de uren echter wijzigen als hij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (zie art. 2 lid 7 tweede volzin Wfw).³²

8. ZWAARWEGENDE BEDRIJFS- OF DIENSTBELANGEN BIJ AANPASSING VAN DE ARBEIDSDUUR OF DE WERKTIJD

8.1 INLEIDING

Uitgangspunt van de Wet flexibel werken is dat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd van zijn werknemer, daar waar het gaat om het tijdstip van ingang van en de omvang van de aanpassing, inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten (zie art. 2 lid 5 Wfw).

8.2 VERMINDERING VAN DE ARBEIDSDUUR

In de Wet flexibel werken is aangegeven in welke situaties er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij een vermindering van de arbeidsduur (zie art. 2 lid 9 Wfw). Het gaat hierbij dus niet om een limitatieve opsomming. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als er zich ernstige problemen voor de bedrijfsvoering voordoen bij de herbezetting van de vrijkomende uren. Daarnaast worden ook ernstige

31. Zie ook: Kamerstukken II 1998/99, 26 358, 3 (memorie van toelichting) p. 15. Zie ook: Kamerstukken II 1998/99, 26 358, 6 (nota van wijziging).

32. Zie Kamerstukken II 1998/99, 26358, 6 (nota van wijziging), p. 3. Zie ook: Kamerstukken I 1999/2000, 52c (memorie van antwoord), p. 9.

problemen op het gebied van de veiligheid of ernstige roostertechnische problemen genoemd.

8.3 VERMEERDERING VAN DE ARBEIDSDUUR

Verder is in de Wet flexibel werken ook aangegeven in welke situaties er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij een vermeerdering van de arbeidsduur (zie art. 2 lid 10 Wfw). Ook hier gaat het niet om een uitputtende opsomming. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als er zich ernstige financiële of organisatorische problemen voordoen of indien zich ernstige problemen voordoen wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk. Ook het ontbreken van formatieruimte of (personeels)budget is een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

8.4 AANPASSING VAN DE WERKTIJD

In de Wet flexibel werken is tot slot ook aangegeven in welke situaties er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij de aanpassing van de werktijd (zie art. 2 lid 11 Wfw). Ook hier is geen sprake van een uitputtende opsomming. Bij de aanpassing van de werktijd is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als er zich ernstige problemen voordoen op het gebied van de veiligheid of van roostertechnische aard genoemd. Daarnaast worden ook als ernstige problemen gekwalificeerd die van financiële of organisatorische aard.

9. DE BESLISSING VAN DE WERKGEVER

De werkgever moet zijn beslissing over het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd, waaronder zijn beslissing over de omvang van de aanpassing en het tijdstip van ingang, maar ook zijn beslissing over de spreiding van de uren, altijd schriftelijk geven. Hij moet bovendien beslissen binnen een maand nadat hij het verzoek heeft ontvangen. Laat hij dat na dan wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

Wanneer het verzoek om aanpassing (gedeeltelijk) wordt afgewezen (zie art. 2 lid 5 Wfw), moet de beslissing door de werkgever worden gemotiveerd (zie art. 2 lid 8 Wfw). De werkgever heeft wel de mogelijkheid gekregen om zijn beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats of de werktijd of het laten verlopen van de beslistermijn van een maand waardoor hetzelfde effect wordt bereikt, te herzien. Bij de herziening van de werktijd kan dat alleen als zich na die aanpassing of beslissing zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voordoen (zie art. 2 lid 13 Wfw). Voordat de werkgever overgaat tot herziening van de aanpassing of de beslissing moet hij eerst overleg voeren met de werknemer in kwestie. Hij moet de werknemer schriftelijk gemotiveerd de nieuwe beslissing meedelen (zie art. 2 lid 14 Wfw).

10. VERMEERDERING VAN DE ARBEIDSDUUR; AFWIJKING BIJ CAO

Van het (geclausuleerde) recht van de werknemer voor wat betreft de vermeerdering van de arbeidsduur of onderdelen daarvan kan worden afgeweken bij cao of een regeling door of namens een bevoegd bestuursorgaan. Een en ander brengt met zich dat cao-partijen het recht op vermeerdering van de arbeidsduur als zodanig intact laten, maar dat zij bij cao een aantal elementen, zoals de termijnen, procedures en criteria

Zorgverzekeraars zijn NIET aanbestedingsplichtig

MR. DRS. N.J.E.G.
CREMERS*

* Mr. drs. N.J.E.G. Cremers is lid van de
redactie van PS.

voor zwaarwegende bedrijfsbelangen, een eigen invulling geven. Als er geen cao is of wanneer de cao daarover geen bepalingen bevat, dan kan de werkgever met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging afspraken maken over de vermeerdering van de arbeidsduur (zie art. 2 lid 15 Wfw). De duur van de afwijkende afspraken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is beperkt tot 5 jaar vanaf het moment dat de afwijkende afspraak ingaat (zie art. 2 lid 17 Wfw).

11. BIJZONDERE POSITIE VAN DE KLEINE BEDRIJVEN

Tot slot wordt nog geregeld dat de wettelijke regeling noch voor de vermindering noch voor de vermeerdering van de arbeidsduur van toepassing is wanneer een werkgever minder dan tien werknemers in dienst heeft. Maar deze 'kleine' werkgever heeft wel de verplichting opgelegd gekregen om een regeling te maken over het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur (zie art. 2 lid 16 Wfw). Van belang is dat het verweer van een werkgever dat in de bewuste vestiging minder dan tien werknemers werkzaam zijn, niet ter zake doet als er geen sprake is van een afzonderlijke rechtspersoon. Ontbreekt een regeling, dan ligt een toetsing van het verzoek van de werknemer aan het goed werkgeverschap voor de hand. Bij een dergelijke belangenafweging is en blijft het uitgangspunt dat er voor de werknemer een recht op aanpassing van zijn arbeidsduur bestaat.

12. SLOT

De Wet flexibel werken is bedoeld om het flexibel werken te bevorderen en degene die dat wil daarbij een steun in de rug te geven. Het streven is nobel, maar er zijn veel werknemers voor wie het flexibel werken eigenlijk onmogelijk is. Denk aan de gezondheidszorg, de politie, de brandweer en ploegendiensten, maar ook aan bijvoorbeeld het winkelpersoneel, de bouwvakkers, de stratenmakers, docenten en het horecapersoneel. Het argument van de wetgever³³ dat de secretaresse van een bouwbedrijf onder dezelfde cao valt als de bouwvakkers, maar dat er geen dwingende reden is om haar werktijden niet flexibel te mogen invullen, is niet echt steekhoudend. Verder is er bij veel werkgevers (zoals de rijksoverheid) al het nodige geregeld. Of de wet echt een bijdrage levert aan het flexibel werken, is afwachten. De wet wordt elke 5 jaar geëvalueerd (zie art. 4 Wfw).

Het Hof in Den Bosch heeft recentelijk een uitspraak gedaan in een voor zorgverzekeraars belangrijke zaak (ECLI:NL:GHSHE:2015:1697). De vraag die in ieder geval voor alle zorgverzekeraars het meest van belang was in deze casus was of zorgverzekeraars voor het uitvoeren van de zorgverzekering aanbestedingsplichtig zijn. Ook zullen een groot aantal zorgaanbieders, waaronder met name de kleinere zeker gelukkig zijn met deze uitspraak.

Vanaf de inwerkingtreding van de Zorgverzekeringswet (Zvw) hebben zorgverzekeraars steeds het standpunt ingenomen dat ze niet aanbestedingsplichtig zijn voor de uitvoering van de zorgverzekering. Dit laat onverlet dat zorgverzekeraars wel ervoor mogen kiezen om bepaalde vormen van zorg via een aanbesteding in te kopen.

33. Zie Kamerstukken II 2011/12, 32889, 5 (gewijzigde memorie van toelichting), p. 4.